

Pagsasanay sa Pagpigil sa Sexual Harassment: Impormasyon Para sa Mga Employer



FAQ

Iniaatas ng batas ng California (seksyon 12950.1 ng Kodigo ng Pamahalaan) sa lahat ng employer na may 5 o higit pang empleyado na magbigay ng pagsasanay sa kanilang mga empleyado tungkol sa pag-iwas sa seksuwal na panliligalig at mapang-abusong gawi. Kada dalawang taon, dapat makatanggap ang mga hindi nangangasiwang empleyado ng 1 oras ng pagsasanay at dapat makatanggap ang mga nangangasiwang empleyado ng 2 oras ng pagsasanay. Ang susunod na takdang petsa ng pagsasanay ay sa Enero 1, 2023. Inaatasan ang employer na isailalim sa pagsasanay ang mga empleyado nito na nakabase sa California hangga't may 5 o higit pang empleyado ito saanman, kahit na hindi sila nagtatrabaho sa parehong lokasyon at kahit na hindi nagtatrabaho o naninirahan ang lahat sa kanila sa California.

Nag-aalok ang Departamento ng Mga Karapatang Sibil (Civil Rights Department, CRD) ng mga libreng online na pagsasanay na nakakatugon sa mga kinakailangang ito - isa para sa mga superbisor at isa para sa mga hindi superbisor. Available ang parehong pagsasanay sa Chinese, Ingles, Korean, Espanyol, Tagalog, at Vietnamese ([MAG-CLICK DITO PARA I-ACCESS ANG MGA PAGSASANAY](#)). Iniaatas ng batas na gawin at i-post ng Departamento ang parehong kurso ng pagsasanay sa website nito, na magagamit ng mga employer sa halip na kumuha ng tagapagsanay.

Para sa higit pang impormasyon, tingnan ang [seksyon 12950.1](#) at [12950.2](#) ng Kodigo ng Pamahalaan, at ang [Kodigo ng Mga Regulasyon sa California, Titulo 2, seksyon 11023](#) at [11024](#).

■ Bakit kinakailangan ang pagsasanay na ito?

Lubos na sineseryoso ng California ang sexual harassment, at labag din ito sa batas. Bagaman higit na ang kabatiran ukol sa sexual harassment at ang mga panganib nito, maraming manggagawa pa rin ang nakakaranas ng harassment dahil sa kanilang kasarian o iba pang protektadong katangian. Ang mga pagsasanay na ito ay inaatas ng batas at idinisenyo para turuan o paalalahanan ang lahat kung ano ang – at ano ang hindi – katanggap-tanggap na gawi sa lugar ng trabaho.

■ Ano ang takdang petsa kung kailan dapat ay sumailalim na ang mga empleyado sa pagsasanay?

Dapat na sumailalim sa pagsasanay ang mga empleyado bago lumipas ang Enero 1, 2023. Ang mga empleyado ay dapat muling isailalim sa pagsasanay kada dalawang taon, dalawang taon mula sa petsa ng pagkompleto ng huling pagsasanay man o sa pagtatapos ng susunod na takdang petsa ng pagsasanay; hindi dapat pahabain ng mga employer ang takdang petsa ng pagsasanay para sa mga bagong empleyado. Dapat na sumailalim sa pagsasanay ang mga bagong nangangasiwang empleyado sa loob ng anim na buwan mula sa pagkakaroon ng posisyon sa pangangasiwa, at dapat na sumailalim sa pagsasanay ang mga bagong hindi nangangasiwang empleyado sa loob ng anim na buwan mula sa pagsisimula sa trabaho. Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang Titulo 2, seksyon 11024(b)(1) ng Kodigo ng Mga Regulasyon ng California.

■ Natutugunan ba ng mga online na kurso sa pagpigil sa sexual harassment at mapang-abusong gawi ng CRD ang mga kinakailangan ng seksyon 12950.1 ng Kodigo ng Pamahalaan?

Oo.

■ **Kailangan bang sumailalim sa pagsasanay ng CRD ang aking mga empleyado?**

Hindi. Inaalok ng CRD ang mga pagsasanay na ito bilang dulugan para tulungan ang mga employer na matugunan ang kanilang mga obligasyon, ngunit maaaring pumili ang mga employer ng iba pang paraan na matutugunan ang kinakailangan sa pagsasanay.

■ **Kung mayroon akong mga empleyadong nasa labas ng California, kinakailangan ba nilang sumailalim sa pagsasanay?**

Hindi. Bagaman binibilang ang mga empleyadong nasa loob at nasa labas ng California sa pagtukoy kung sinasaklaw ang mga employer ng seksyon 12950.1 ng Kodigo ng Pamahalaan (at ng Batas sa Makatarungang Trabaho at Pabahay ng California sa mas pangkalahatan), ang mga empleyadong nasa labas ng California ay hindi kinakailangang sumailalim sa pagsasanay.

■ **Ano ang ibig sabihin ng “mabisa at interaktibong pagsasanay?”**

Iniaatas ng seksyon 12950.1 ng Kodigo ng Pamahalaan ang “mabisa at interaktibong pagsasanay,” na maaaring kasama ang alinman sa sumusunod:

- Pagsasanay sa silid-aralan na isinasagawa nang personal, na binubuo ng content na nilikha at tinatalakay ng kwalipikadong tagapagsanay at ibinigay sa empleyado sa setting na inalis mula sa mga pang-araw-araw na tungkulin ng empleyado.
- E-learning na pang-indibidwal, interaktibo, at nakabase sa computer, na naglalaman ng content na nilikha ng kwalipikadong tagapagsanay. Ang paraan ng pagsasanay na ito ay dapat magsama ng mga direksyon kung paano makipag-ugnayan sa tagapagsanay, na magiging available upang sagutin ang mga tanong at magbigay ng gabay sa loob ng dalawang araw ng negosyo. Ang tagapagsanay ay dapat magpanatili ng talaan ng lahat ng nakasulat na tanong na natanggap, at lahat ng nakasulat na tugon o gabay na ibinigay, sa loob ng dalawang taon pagkalipas ng petsa ng tugon.
- Webinar na pagsasanay na binubuo ng seminar na nakabase sa Internet na ang content ay nilikha at itinuturo ng kwalipikadong tagapagsanay at ipinadala nang digital at walang antala.
- Kasama sa iba pang “mabisa at interaktibong pagsasanay” at edukasyon ang paggamit ng audio, video, o teknolohiya ng computer kasabay ng pagsasanay sa silid-aralan, webinar, at/o e-learning na pagsasanay.

■ **Kung ginagamit ng employer ang online na interaktibong pagsasanay ng CRD, maaari bang panoorin ng mga empleyado ang pagsasanay sa isang malaking grupo sa parehong oras?**

Hindi. Ang mga online na interaktibong pagsasanay na inaalok ng CRD ay mga “e-learning” na pagsasanay na pang-indibidwal, interaktibo, at nakabase sa computer. Hindi maaaring panoorin ang mga e-learning na pagsasanay sa panggrupong setting. Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa pagsasanay, mga alituntunin sa tagapagsanay, at mga alituntunin sa interaktibong pagsasanay, mangyaring tingnan ang Titulo 2, seksyon 11024 ng Kodigo ng Mga Regulasyon ng California.

■ Kailangan bang magbayad ng employer para sa pagsasanay sa pagpigil sa sexual harassment at mapang-abusong gawi na inaatas ng seksyon 12950.1 ng Kodigo ng Pamahalaan? Kailangan bang magbigay ng employer ng may bayad na oras para sa naturang pagsasanay?

Oo. Tinutukoy ng batas ng California na: “Ang employer... ay dapat na magbigay” ng pagsasanay sa pagpigil sa sexual harassment at mapang-abusong gawi. Seksyon 12950.1(a)-(b) ng Kodigo ng Pamahalaan. Responsibilidad ng employer – hindi ng empleyado – na magbigay ng kinakailangang pagsasanay, kasama ang anumang halagang maaaring magastos. Nililinaw rin ng salitang ito na hindi maaaring iatas sa mga empleyado na sumailalim sila sa nasabing pagsasanay sa kanilang personal na oras; dapat na “ibigay” ng employer ang pagsasanay bilang bahagi ng pagtatrabaho ng indibidwal.

■ Paano kung ang mga empleyado ay seasonal, pansamantala, o kung hindi man ay mas mababa sa anim ng buwan ang trabaho?

Para sa mga empleyadong na-hire para magtrabaho nang wala pang anim na buwan, iniaatas sa mga employer na magbigay ng pagsasanay sa loob ng 30 araw sa kalendaryo pagkalipas ng petsa ng pag-hire o sa loob ng 100 oras ng pagtatrabaho, alinman ang mauuna.

- Hindi kinakailangan ng mga employer na isailalim ang mga empleyado na mas mababa sa 30 araw sa kalendaryo ang trabaho at nagtatrabaho nang mas mababa sa 100 oras.
- Kung ang isang empleyado ay kinuha sa trabaho para sa loob ng mas mababa sa anim na buwan ngunit hindi pa nagtrabaho sa loob ng 30 araw sa kalendaryo pagkatapos matanggap sa trabaho, ang “petsa ng pagtanggap sa trabaho” ay ang unang araw na nagtrabaho.
- Sa sitwasyon kung saan kinuha sa trabaho ang isang pansamantalang empleyado ng employer para sa mga pansamantalang serbisyo, ayon sa itinatakda sa [Seksyon 201.3 ng Kodigo ng Paggawa](#), para magsagawa ng mga serbisyo para sa mga kliyente, dapat ibigay ang pagsasanay ng employer para sa mga pansamantalang serbisyo, hindi ng kliyente.

■ Maaari ba akong magbigay ng nakasulat lang na pagsasanay para basahin ng mga empleyado ko?

Hindi. Inaatas ng seksyon 12950.1 ng Kodigo ng Pamahalaan na ang pagsasanay ay dapat na “epektibo at interaktibong pagsasanay,” ayon sa itinatakda sa itaas.

■ Dapat bang gawin ang pagsasanay online, nang magkakahiwalay, o sabay-sabay na kukumpletuhin ito?

Hindi. Maaari kang magbigay ng pagsasanay nang live sa isang silid-aralan, nang online, o sa anumang iba pang epektibo at interaktibong format. Ang pagsasanay ay maaaring kumpletuhin ng mga empleyado nang mag-isa o bilang bahagi ng presentasyon ng grupo (maliban kung isa itong pagsasanay sa pamamagitan ng e-learning) at maaaring kumpletuhin sa maliliit na bahagi hangga’t natutugunan ang naaangkop na kabuuang kinakailangan sa oras sa loob ng dalawang taon ng pag-uulat.

■ Kailangan ba ng mga employer na isailalim sa pagsasanay ang mga independiyenteng kontratista, boluntaryo, at hindi sinusuwelduhang intern?

Hindi, ngunit maaaring isaalang-alang ng mga employer na gawin ito bilang pinakamainam na gawi. Gayunpaman, sa pagtukoy kung umaabot ang employer sa pamantayan sa pagkakaroon ng 5 empleyado at kung napapailalim siya sa kinakailangan sa pagsasanay sa pagpigil sa harassment, binibilang ang mga independiyenteng kontratista, boluntaryo, at hindi sinusuwelduhang intern. Bilang halimbawa, kung ang empleyado ay may 2 full time na empleyado at 6 na hindi sinusuwelduhang intern, maaabot ng employer ang kinakailangan sa pamantayan sa pagsasanay at kakailanganin niyang tiyaking makakatanggap ng pagsasanay ang dalawang full time na empleyado.

Pagsasanay sa Pagpigil sa Sexual Harassment: Impormasyon Para sa Mga Employer

- **Paano kung natanggap ng empleyado ang pagsasanay bilang pagsunod sa seksyon 12950.1 ng Kodigo ng Pamahalaan sa loob ng nakaraang dalawang taon na maaaring mula sa isa pang employer? Kailangan ba niyang sumailalim muli sa pagsasanay?**

Hindi. Ang empleyadong nakatanggap ng pagsasanay bilang pagsunod sa seksyon 12950.1 ng Kodigo ng Pamahalaan sa loob ng nakaraang dalawang taon habang nagtatrabaho sa kasalukuyan, nakaraan, o kahalili o kasamang employer, o na nakatanggap ng may-bisang pahintulot na magtrabaho mula sa Komisyonado ng Paggawa na inatas sa empleyado na makatanggap ng pagsasanay bilang pagsunod sa seksyon 12950.1 sa loob ng nakaraang dalawang taon, ay dapat basahin at kilalanin ang pagtanggap ng patakaran laban sa harassment ng employer sa loob ng anim na buwan mula sa pagkakaroon ng kaniyang bagong posisyon. Pagkatapos ay dapat subaybayan sa loob ng dalawang taon ang empleyadong iyon mula sa huling pagsasanay ng empleyado. Responsibilidad ng kasalukuyang employer na tiyaking legal na nakakasunod sa batas ang nakaraang pagsasanay. Tingnan ang Kodigo ng Mga Regulasyon sa California, Titulo 2, seksyon 11024(b)(6) tungkol sa “Duplikadong Pagsasanay” para sa higit pang impormasyon.

- **Kinakailangan ko bang magbigay ng bystander intervention training para sa aking mga empleyado?**

Bagaman hindi inaatas ng batas sa panahong ito, maaari ding magbigay ang employer ng bystander intervention training (pagsasanay sa kaukulang aksyon ng hindi direktang sangkot sa insidente) na may kasamang impormasyon at praktikal na patnubay sa kung paano tutulungan ang mga bystander na matukoy ang mga posibleng problematikong pag-uugali at paano hihikayatin ang mga bystander na gumawa ng aksyon kapag may napansin silang mga problematikong pag-uugali. Maaaring kabilang sa pagsasanay at edukasyon ang mga praktikal na gawain para magbigay sa mga bystander ng mga kasanayan at kumpiyansa para gumawa ng kaukulang aksyon kung naaangkop at mga madudulugan nila bilang suporta sa kanilang kaukulang aksyon.

- **May listahan ba ang CRD ng mga aprobadong tagapagbigay ng pagsasanay mula sa labas, o maaari bang magrekomenda o mag-aproba ang CRD ng mga tagapagbigay ng pagsasanay mula sa labas para magamit ng aking kompanya?**

Hindi nag-aaproba ang CRD ng mga tagapagbigay ng pagsasanay. Hindi maaaring mag-alok ang CRD ng mga rekomendasyon o pag-aproba para sa iba pang tagapagbigay ng pagsasanay.

- **Naniniwala akong maaaring kwalipikado akong maging tagapagsanay; paano ko ito mabeberipika?**

Sa kasalukuyan, wala pang kinakailangang sertipikasyon para sa mga kwalipikadong tagapagsanay, at hindi makapagbigay ang CRD ng gabay kung nakakatugon ang isang tao sa mga kwalipikasyon ng isang tagapagsanay.

- **Kailangan bang makatanggap ng pagsasanay sa pagpigil sa sexual harassment ang isang tagapasanay na isa ring empleyado?**

Hindi. Ang isang indibidiwal na isang kwalipikadong tagapagbigay ng pagsasanay ayon sa Kodigo ng Mga Regulasyon sa California, Titulo 2, seksyon 11024(a)(A) (at na nagbibigay ng pagsasanay) ay hindi kailangang lumahok sa isang hiwalay na pagsasanay sa pagpigil sa sexual harassment para makasunod ang kaniyang employer sa mga kinakailangan sa pagsasanay.

Pagsasanay sa Pagpigil sa Sexual Harassment: Impormasyon Para sa Mga Employer

■ Anong dokumentasyon ang kinakailangan para sa mga nakakumpleto sa pagsasanay?

Inaatas ng batas sa mga employer na panatilihin ang dokumentasyon ng pagsasanay na ibinigay nito sa mga empleyado nito sa loob ng minimum na dalawang taon, kabilang ang ngunit hindi limitado sa mga pangalan ng mga empleyadong sumailalim sa pagsasanay, petsa ng pagsasanay, sheet para sa pag-sign in (kung gumamit), kopya ng lahat ng mga sertipiko ng pagdalo o pagkumpleto (kung nagbigay), uri ng pagsasanay, kopya ng lahat ng nakasulat o naka-rekord na materyales na bumubuo sa pagsasanay, at pangalan ng tagapagbigay ng pagsasanay. Kabilang sa mga halimbawa ng dokumentasyon para subaybayan ang indibidwal na pagsunod ang sertipiko at/o sheet para sa pag-sign in na may kasamang beripikasyon na nakumpleto ng mga nagsasanay ang pagsasanay. Hindi dapat ipadala ang dokumentasyon ng pagsasanay sa CRD ngunit dapat itong panatilihin sa loob ng mga lugar ng employer.

■ Paano kung nawala o hindi na-save (o na-print) ng empleyado ang sertipiko ng pagkumpleto na makukuha pagkatapos ng online na pagsasanay ng CRD, makakahiling ba siya ng kapalit na kopya?

Hindi. Hindi tinatago o sinusubaybayan ng CRD ang mga sertipiko o pagkumpleto ng mga pagsasanay nila. Kung nakabukas pa ang sesyon ng pagsasanay ng empleyado sa kanyang browser, maaari niyang subukang gamitin ang button na 'PREVIOUS (NAKARAAN)' para balikan at muling i-generate ang kaniyang sertipiko. Kung hindi ito gumana, dapat niyang kuning muli ang pagsasanay para makakuha ng sertipiko ng pagkumpleto.

■ Dapat bang makipag-ugnayan ang mga empleyado ko sa CRD para sa mga tanong sa nilalaman ng pagsasanay?

Hindi. Isinasaad ng seksyon 12950.1 ng Kodigo ng Pamahalaan na ang mga tanong na nagreresulta mula sa mga online na kurso ng pagsasanay ng CRD ay dapat idirekta sa departamento ng human resources ng employer o katumbas na kwalipikadong propesyonal.

■ Bilang karagdagan sa mga kinakailangan ng seksyon 12950.1 ng Kodigo ng Pamahalaan, may dapat pa bang ibigay ang mga employer sa kanilang mga empleyado?

Oo, dapat magbigay ang mga employer sa mga empleyado ng poster o dokumento ng impormasyon na binuo ng CRD tungkol sa [sexual harassment](#), o ng katulad na impormasyon. Dagdag pa rito, inaatas ng Kodigo ng Mga Regulasyon sa California, Titulo 2, seksyon 11023(b) sa mga employer na bumuo at magbigay sa mga empleyado ng patakaran sa pagpigil sa harassment, diskriminasyon, at paghihiganti.

Para sa mga karagdagang tanong sa pagsasanay: shpt@calcivilrights.ca.gov

PARA KUNIN ANG PAGSASANAY

www.calcivilrights.ca.gov/shpt